

5. Empfehlungen

Der amaZone Award ist eine regionale Initiative der Non Profit Organisation **sprungbrett** mit dem Ziel, Qualitätsmerkmale in der Lehrausbildung von Frauen und Mädchen in einem Wettbewerb zu messen. Da die amaZone ein Türöffner zu Wiener Unternehmen ist, gelingt es zum anderen gerade in Austausch zwischen Betrieb und **sprungbrett** Betriebsconsulting **neue Qualitätsfaktoren in Ausbildungsstrukturen und Prozesse zu tragen**. Dabei bietet der amaZone Award einen spezifischen Fokus an, der noch auf wenig Resonanz in einer breiteren Diskussion um Qualität in der Lehrausbildung stößt: Die Entwicklung, **Messung und die Weitergabe von Qualitätsfaktoren, um die Inklusion von Lehrmädchen und Frauen in den so genannten »Männerberufen« in Handwerk und Technik zu bewerten und zu fördern**.

Dass gerade in diesen Berufssparten **noch immer aktive Fördermaßnahmen notwendig** sind, dokumentieren die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung zu den Erfahrungen von Lehrmädchen und Frauen während der Lehrstellensuche und in weiterer Folge in handwerklich-technischer Lehrausbildung. Die meisten Mädchen und Frauen machten besonders deutliche Erfahrungen des Otherings aufgrund des Geschlechts während der Lehrstellensuche, in dieser Phase wird der Status des *Besonderen*, sich als Mädchen oder Frau für einen handwerklichen oder technischen Beruf zu interessieren, ebenso zu *Aussonderung* wie auch zu einer *Besonderung* (Hervorhebung, Bevorzugung) in Verbindung mit (geschlechts-)spezifischen Erwartungen und Zuschreibungen. Die Berichte der Mädchen und Frauen belegen, dass Initiativen zur Förderung von Mädchen und Frauen in Handwerk- und Technikberufen den Berufseinstieg ebenso erleichtern können wie Betriebe, die (oftmals in Kooperation mit Beratungseinrichtungen und Initiativen) Mädchen und Frauen dezidiert ermutigen, sich zu bewerben.

Während diese Fördermaßnahmen wie Betriebe Mädchen und junge Frauen beim Berufseinstieg in Handwerk- und Technikbranchen unterstützen, dokumentieren die Interviews allerdings auch, dass es in vielen anderen Betrieben immer noch wenig Bereitschaft zur Einstellung von weiblichen Lehrlingen gibt. Das verlängert einerseits die Phase der Lehrstellensuche für Mädchen und junge Frauen, andererseits fordert es von ihnen, mit solchen Othering Erfahrungen umzugehen. Insgesamt wird in den Interviews sichtbar, dass Mädchen und junge Frauen ein **hohes Maß an Durchhaltevermögen und Bereitschaft zeigen, ihre Fähigkeiten (z. B. Körperkraft) und Grenzen (z. B. gegenüber diskriminierender Anrede) und damit ihre Position im Betrieb auszuhandeln**. Der überwiegende Anteil der interviewten Mädchen und jungen Frauen gibt dementsprechend an, dass ihnen weibliche Ansprechpersonen, andere weibliche Lehrlinge oder Gesellinnen im eigenen Betrieb wichtig sind bzw. wichtig wären. Auch unterstützende männliche Ansprechpersonen sind in den betrieblichen Strukturen notwendig.

Daher sind politische EntscheidungsträgerInnen, die Kammern als auch Betriebe aufgerufen, das Engagement und die Bereitschaft der Frauen und Mädchen, (Geschlechter)Grenzen auszudehnen, zu unterstützen. **Dazu gilt es inklusivere Ausbildungssysteme, Ausbildungssituationen und förderliche Ausbildungsarrangements** zu schaffen:

- Die amaZone Referenzindikatoren sind zur **Messung des Status Quo** in der Österreichischen Lehrausbildungslandschaft über den amaZone Award hinaus geeignet, dafür bedarf es einer bundesweiten Initiative. Die in dieser Untersuchung formulierten Anregungen und Empfehlungen könnten in ein amaZone Gütesiegel zusammengefasst werden und Unternehmen mit einer Zertifizierung ihr vorbildliches Engagement in der Lehrmädchen- und Frauenförderung nach Aussen tragen. Dies könnte ein Schritt sein, die Aufmerksamkeit weiterer interessierter Lehrlinge zu gewinnen und so á la longue über die Token Visibility in den Betrieben hinweg zu kommen.
- Wir empfehlen, eine **Gendersensibilisierung als integralen Teil in die Ausbildung von LehrausbildnerInnen** aufzunehmen.
- Positives in den Betrieben können **Gender und Diversity Seminare für alle MitarbeiterInnen** bewegen, gerade auch in männlich konnotierten Domänen. **Bewusste Einstellung von Frauen, Teamtage und Lehr- lingsvernetzung** unterstützen, Prozesse der Token Visibility und des Otherings intra- als auch intersubjektiv zu reflektieren und mehr Aufmerksamkeit auf den betriebsinternen Sprachgebrauch zu legen.
- Um einengende Einstellungen, vergeschlechtlichte Erwartungen und Zuschreibungen zu ändern, braucht es öffentlichkeitswirksame **Kampagnen**, die z. B. das Thema **»schwer Tragen«** aus einer Gesundheitsperspektive aufgreifen und fordern, dass weder Frauen noch Männer ihre Körper unter der schweren Arbeitslast schädigen.

Die durch die Studie erhobenen Ergebnisse sind eine Momentaufnahme. Es gilt auch weiterhin zu beachten, dass sich die Bedürfnisse von Mädchen und Frauen in der Lehrausbildung in ihren Ansprüchen, in ihrem Selbstverständnis, den Möglichkeiten und Herausforderungen am Arbeitsplatz verändern. Mädchen und Frauen in handwerklich-technischen Lehrausbildungen sind in Bewegung und es muss noch viel bewegt werden.

X. Literatur:

Bergmann, Nadja; Gutknecht-Gmeiner, Maria; Wieser, Regine; Willsberger, Barbara (2002): Berufsorientierung und -einstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt – Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen. – Wien, L&R Sozialforschung.

Bohnsack, Ralf (2010): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. Opladen

Castro-Varela, Maria do Mar (2010): Un-Sinn: Postkoloniale Theorie und Diversity in: Kessl Fabian; Plößer, Melanie (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit Anderen. VS Verlag, S. 249–262

Europäische Kommission (2009): Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18.06.2009 zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Amtsblatt der Europäischen Union (2009/C 155/01); <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:155:0001:0010:DE:PDF>, Download am 20.11.2011

GIBG Gleichbehandlungsgesetz: online unter: <http://www.bka.gv.at/-/DocView.axd?CobId=36445>; Stand 09/2011, **GBK** I/4/04: Senat I der Gleichbehand-